

ジェンダー平等における「公正」と「経済合理性」

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本は世界的にみても男女格差が大きな社会であり、「ジェンダー平等」は重要な政策課題である。なぜ、「男女雇用機会均等法」が制定されておよそ40年が経ってなお、このように大きな男女格差が残っているのか——。ジェンダー平等の推進には、一方では基本的人権の保障と社会的公正の実現という要請が、もう一方では女性の労働参加による生産性向上と経済成長の実現という要請がある。この「公正」と「経済合理性」は、各国でジェンダー平等を推進する「両輪」となってきた。だが、欧米では公民権運動やフェミニズムの影響をうけた差別禁止法を通じて「公正」の観点が重視されてきたのに対し、日本では「女性活躍推進」に顕著なように「経済合理性」の観点が前面に出されてきたとされる。本特集では、この2つの理念がもたらす緊張と葛藤に焦点をあて、各テーマの専門家にジェンダー平等に向けた展望を論じて頂いた。

冒頭の「提言」においてプリンソン氏は、人口減少に直面する日本にとって女性は貴重な人材であり、日本企業が女性管理職をふやすことは「ジェンダー正義」の観点のみならず、企業の「生産性」を高める観点からも必要だと訴える。この主張は重要だ。というのも、かつて均等法制定時には経済界から強い反発を受けたジェンダー平等の概念が、生産性向上に資するというエビデンスの蓄積により、ようやく企業に足場を獲得しえたからである。それは大きな前進である。

だが、政府が「女性活躍推進」を大々的に掲げていながらも、日本のジェンダー格差の実態に大きな改善がみられない。それは何故なのか——。田中論文はこの問いへの答えとして、近年ジェンダーギャップを大きく縮小してきたドイツを取り上げ、「公正」と「経済合理性」を両立しえた政策の展開を紹介する。著者は日本とドイツの道を分けたもの、つまり日本の政策に決定的に欠けていたのが、「時間分配」の仕組みであるとする。時間分配の男女平等を目指すドイツの政策は、結果的に女性の労働参加とキャリア形成を推進したと

いう点で「経済合理的」であった。だが興味深いのは、この政策がもとは「公正」の実現を目指したという点である。ドイツ政府は、「人生途上のチャンスとリスクの可能性を、男女が等しく分かち持てる社会を目指す」とし、男女が共同で仕事もケアも分担する新しい家族モデルを宣言した。この「理念」なくして、男性の働き方を抜本的に変える政策を導入しえたか。ドイツの例は政策における理念の重要性を示唆する。

こうした欧米社会の取り組みの背景には、男女平等を求める長い時間をかけた思想的格闘があった。続く河野論文は、19世紀からの「フェミニズム」の歴史を「4つの波」として整理したうえで、その思想的到達点を議論する。フェミニズムは、リベラリズムから生まれた「公正」を求める運動である。しかし欧米でも新自由主義の広がりとともに、企業で成功する女性がロールモデルとしてもはやされるなど、フェミニズムが「経済合理性」に接近し、それに絡め取られる局面があった。企業が女性の主体的な労働参加を求める背景には、性別役割分業を前提とした「男性稼ぎ主モデル」の終焉、つまりは資本主義の変質がある。資本主義は、これまで女性がケア労働を無償で担うことで成り立ってきたが、それを支えるジェンダー体制はすでに崩壊しつつある。そのため、いまや資本主義が生き延びるためにも「ジェンダー平等」推進が必要とされている。フェミニズムは、この資本主義のしたたかな再編にどう向きあうべきか、著者はN.フレイザーの思想を手がかりに考察する。

さて、こうしてみると、「経済合理性」の概念には、企業都合の優先と利潤最大化という狭い意味から、社会全体で人材を包摂的に活用することによる富の増大という広い意味まで、幅がある。だが日本では「経済合理性」はしばしば企業の利益に引きつけて狭く理解されてきた。相澤論文は、こうした日本における「経済合理性」の優先を、法学の立場から批判する。著者は、本来「公正」と「経済合理性」は対等な「両輪」

であってはならず、日本国憲法が要請する「公正」が優越すべきであるという。しかし実際には、企業実務・労働法制・その解釈において、「経済合理性」の名の下に企業の都合が正当化されてきた。しばしば、私たちはジェンダー格差の原因が日本社会の根深い「性別役割規範」にあると考えがちである。だが、企業の性差別的な雇用慣行は、人々の意識のような潜在的な水準ではなく、法律とその解釈というきわめて明示的な水準において、正当化され再生産されている。著者は、憲法的「公正」をないがしろにし「経済合理性」を追求してきた日本経済が衰退の一途をたどっているという事態をどう考えるか、と問う。

かくしてこんにち、企業においてもジェンダー平等の推進が、経営の重要なアジェンダを占めるようになった。だが、究極的には営利追求を目的とする企業において、「公正」を求めることにはどのような意味があるのか。柳論文では、近年企業経営において注目をあつめる DEI 施策 (Diversity, Equity, and Inclusion) について、それぞれの概念の由来と展開を丹念に解き明かす。「ダイバーシティ」も「インクルージョン」概念も「公正」の要求からうまれながらも「経済合理性」を掲げることで企業に浸透した。そこに「エクイティ」(公平性)が加えられたのは最近で、背景には BLM 運動 (Black Lives Matter) や #Me Too 運動などの差別や構造的暴力への社会的な抗議があったという。近年、企業に対して構造的不正義の改善を求める動きが世界的に生じつつあり、日本企業もその影響から自由ではいられない。

日本でも企業に対して男女格差の改善を求める施策が相次ぐ。佐々木・小林・伊藤論文では、日本で 2022 年に導入された「男女の賃金の差異の情報開示」の義務化が取り上げられる。これは国際的な賃金透明化政策の中に位置づけられ、「公正」の観点から男女の賃金差異の是正を目指している。論考では、先進的な外資系企業における取り組みや、開示一年目の日本企業の対応が紹介され、また独自の報酬データを用いて男女格差の課題が示される。企業における女性の偏りと男女格差の関係は、日本企業と外資系企業とでは様相が異なる。今般の開示規制は、こうした多様で複雑な格差を生み出すメカニズムを解きほぐす議論の呼び水となるだろう。「公正」の要請から出発した開示規制

を、企業はどのように自社の戦略に位置づけ、そこから「経済合理性」を実現することができるのか。日本企業の姿勢と政策の動向が注視される。

最後の金井論文では、ジェンダー平等が進化した先に我々が避けがたく直面することになる問題、すなわち「メリトクラシー」にどのように向き合うべきかを扱う。男女間格差の解消という主張の裏には、「同じように能力のある人間を、女性であるがゆえに不利に扱うのは不当である」という前提がある。この、「能力に応じて処遇を決めることが公正である」という信念は、我々の社会に広く共有される。したがって、この「能力」がどのようなものを指し、どのように評価されるかは重要だ。著者は、日本企業において、成果主義のように「顕在能力」を評価する場合にも、また職能資格制度のように「潜在能力」を評価する場合にも、能力の定義に女性にとって不利な要素が組み込まれていることを明らかにする。そのことにより、女性の「能力」は低く査定され、能力に基づく処遇を求めるメリトクラシーが、男女間格差を正当化し固定化する役割を果たしてしまう。ここでも問題を乗り越える鍵は、企業における働き方に対して「ケア労働」をどのように位置づけるかである。

本特集の論考が提起するのは、「ジェンダー平等」の推進を通じて我々はどこを目指すのか、という問いである。男女間の大きな格差を解消すべきというのはその通りだ。しかし女性が男性と同じように働けるようになることがゴールなのか?——日本企業が長時間労働やハラスメントなど、労働者の人権が保障されない働き方を強いる限り、答えは No だろう。労働市場に参加することが、中小零細企業・非正規雇用・フリーランスなどを不当に低賃金に留める構造に加担することになるとしたら、そのままでは良いはずがない。ジェンダー平等の推進は、女性のみならず男性にとっても労働者としての権利と公正を追求する必要性をあらためて提起する。私たちは、「女性活躍」というアジェンダの旗を振りつつ、同時にその前提となる社会を変えていく取り組みが必要だ。本特集が、ジェンダー平等の観点から日本社会のあり方を問うきっかけになれば幸いである。

責任編集 鈴木恭子・池田心豪・江夏幾多郎・児玉直美
(解題執筆 鈴木恭子)